

Karin Schulze Buschoff, Paula Protsch

Die soziale Sicherung von (a-)typisch Beschäftigten im europäischen Vergleich

Für wertvolle Hinweise und konstruktive Unterstützung der Forschungsarbeiten danken wir Günther Schmid und Christian Brzinsky-Fay. Teile des vorliegenden Discussion Papers basieren auf einer Vorversion einzelner Kapitel eines unveröffentlichten Konferenzpapiers zur 5. Internationalen ISSA-Forschungskonferenz über soziale Sicherheit am 5. bis 7. März 2007 in Warschau (Brzinsky-Fay, Protsch und Schulze Buschoff 2007).

Juni 2007

ISSN Nr. 1011-9523

Social Science Research Center Berlin

Research Area:

Employment, Social Structure, and Welfare State

Research Unit:

Labor Market Policy and Employment

<http://www.wzb.eu/ars/ab>

buschoff@wzb.eu

protsch@wzb.eu

Order number: SP I 2007-105

Zusammenfassung

Ziel des Beitrags ist es, Licht in die Grauzone atypischer Beschäftigung und ihrer arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung zu bringen. Als atypische Beschäftigungsverhältnisse definieren wir Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung und Solo-Selbstständigkeit.

Zunächst werden Art und Umfang von atypischer Beschäftigung im Zeitvergleich in sechs Ländern dargestellt (Deutschland, das Vereinigte Königreich, die Niederlande, Italien, Dänemark und Polen). Es zeigt sich, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse insgesamt in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben. Sie sind häufig Bestandteil unsteter Erwerbsverläufe und mit einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko verbunden. Daran anschließend wird der Frage nachgegangen, ob und in welcher Weise die nationalen arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen die einzelnen Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse umfassen und die mit ihnen verbundenen spezifischen Risiken berücksichtigen.

Abstract

This paper aims at shedding some light on the blurry subject of atypical employment and the respective protection provided by labour law and social security schemes. Atypical employment is understood as part-time work, marginal employment, temporary employment, and own-account workers.

In a first step, we set out to describe the nature and the dimension of atypical employment over time and across six countries (namely Germany, United Kingdom, Netherlands, Italy, Denmark, and Poland). We find that over the last years, atypical employment contracts in general are becoming increasingly widespread. Atypical employment is oftentimes part of unstable careers and associated with an increased risk of unemployment. In a second step, we assess whether and how national labour and social security legislation is tackling with the issue of atypical employment, and to what extent the respective regulations allow for the specific risks involved.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
2	Struktur und Entwicklung der atypischen Beschäftigung	3
3	Die Dynamik atypischer Beschäftigungsformen.....	6
4	Arbeitsrecht und Soziale Sicherung.....	8
	4.1 Arbeitsrechtliche Regelungen.....	8
	4.2 Soziale Sicherung	9
5	Fazit	18
	Literatur	22

1 Einleitung

Hoher Wettbewerbsdruck durch global agierende Unternehmen, Flexibilisierungsanforderungen durch neue Organisationsformen, steigende Frauenerwerbstätigkeit und ein sektoraler Wandel hin zum Dienstleistungssektor haben seit den 1970er Jahren in den EU-Mitgliedstaaten zu einem grundlegenden strukturellen Wandel der Arbeitsmärkte geführt. Der strukturelle Wandel der Arbeitsmärkte geht einher mit einem sozialen Wandel in Form einer stärkeren Individualisierung der Erwerbsverläufe. Erwerbsverläufe werden insgesamt „brüchiger“. Übergänge zwischen Erwerbsformen und Nicht-Beschäftigung werden häufig Bestandteil von diskontinuierlichen Erwerbsverläufen (Schmid 2000).

Diese strukturellen und sozialen Wandlungsprozesse sollten auch im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie umfassend berücksichtigt werden. Die drei komplementären Ziele der Europäischen Beschäftigungsstrategie (full employment, quality and productivity at work, and social cohesion and inclusion) können nur erreicht werden, wenn grundlegende Wandlungsprozesse einbezogen werden, wobei den Flexibilisierungsanforderungen und ihren (sozialen) Auswirkungen eine Schlüsselrolle zukommt. Denn die Flexibilisierung der Arbeit ist nicht immer für alle Beteiligten ein positiver Prozess, neue Unsicherheiten und Asymmetrien können entstehen. Um dem Ziel der „social cohesion and inclusion“, also des sozialen Zusammenhalts und der Inklusion, gerecht zu werden, muss die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte mit sozialer Sicherheit kombiniert werden.

Die EU-Kommission führt in diesem Jahr eine umfassende Debatte über den Begriff der „Flexicurity“. Mit dem Begriff der Flexicurity ist die Verbindung zwischen einer größeren Flexibilität (flexibility) und einem hierauf abgestimmten Sozialschutz (security) gemeint¹. Der Flexicurity-Ansatz fließt bereits jetzt in die Europäische Beschäftigungsstrategie ein: Mit der integrierten Leitlinie Nr. 21 für den Zeitraum 2005 – 2008 fordert die Kommission ihre Mitgliedstaaten auf, „unter gebührender Berücksichtigung der Sozialpartner Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte zu verringern“ (Amtsblatt der EU L 205/26, 6.8.2005). Weiterhin thematisiert das Ende letzten Jahres vorgelegte Grünbuch, wie mit Hilfe des Arbeitsrechts Fortschritte bei der Flexicurity-Agenda erzielt werden können. Ziel der EU-Kommission ist es, dass sich die Mitgliedstaaten bis spätestens Ende des Jahres auf gemeinsame, weitergehende Grundsätze zur Flexicurity verständigen.

Die Notwendigkeit, die Verbindung von Flexibilität und Sicherheit zu fördern, ist auch in dem Bericht der „Employment Taskforce“ unter dem Vorsitz von Wim Kok betont worden. Insbesondere werden in diesem Bericht Rahmenbedingungen gefordert, die der zunehmenden Dynamik auf den Arbeitsmärkten gerecht werden und die weniger darauf abzielen, einen Arbeitsplatz ein Erwerbsleben lang zu erhalten, als vielmehr mit der Fähigkeit der Menschen und den Möglichkeiten assoziiert werden, sich verändernden Bedingungen auf den Arbeitsmärkten anzupassen, einschließlich häufigerer Arbeitsplatzwechsel.

Der Bericht fordert die Mitgliedsstaaten und die Sozialpartner auf, adäquate Sicherheit für Arbeitnehmer aller Vertragsformen zu gewährleisten und die Verfestigung eines Zwei-Klassen-Arbeitsmarktes zu verhindern. Betont wird, dass das Risiko der Segmentierung nicht nur zwischen Nicht-Beschäftigten (outsidern) und Beschäftigten (insidern) besteht, sondern auch zwischen dauerhaft be-

¹ Zu Definitionen und Kriterien von „flexicurity“ siehe Leschke, Schmid und Griga (2007).

schäftigten „Insidern“, die einem kontinuierlichen Beschäftigungsverlauf und steigenden Einkommen entgegen sehen können, und prekär oder informell beschäftigten „Outsidern“. Diese Outsider „befinden sich in einer Grauzone, in der die grundlegenden Arbeits- und Sozialschutzrechte deutlich reduziert sein können“ (Bericht der Taskforce Beschäftigung 2003:9). Die Aufmerksamkeit wurde damit stärker auf die Grauzone prekärer bzw. atypischer Beschäftigung und ihrer arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung gelenkt.

Ziel dieses Beitrags ist es, auf der Basis einer empirischen Bestandsaufnahme Licht in das Dunkel dieser Grauzone zu bringen. In einem ersten Schritt sollen Art, Umfang und Verbreitung von atypischer Beschäftigung im Zeitvergleich in verschiedenen europäischen Ländern untersucht werden. In einem zweiten Schritt werden arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen atypischer Beschäftigung ländervergleichend dargestellt.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden häufig in Verbindung gebracht oder gar gleichgesetzt mit dem Begriff der prekären Beschäftigung. Auf der Suche nach Definitionen für atypische und prekäre Beschäftigung stößt man vor allem auf Negativabgrenzungen. Bei der Definition für „atypische Beschäftigungsverhältnisse“ werden als Referenzgrößen für die Negativabgrenzung das Normalarbeitsverhältnis, d.h. die unbefristete, weisungsgebundene Vollzeittätigkeit mit subsistenzsicherndem Einkommen und der Integration in die sozialen Sicherungssysteme (Keller und Seifert 2006: 236) genannt². Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind demnach Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit und (neue) Selbstständigkeit, d.h. Solo- oder Alleinselbstständigkeit. Diese Beschäftigungsformen stehen im Mittelpunkt unserer folgenden empirischen Analysen.

Der Begriff der „prekären Beschäftigung“ wird in der Literatur unterschiedlich definiert. Unstrittige Kriterien der Negativabgrenzung sind ein *subsistenzsicherndes Einkommen*, die *Beschäftigungsstabilität* und die *Beschäftigungsfähigkeit* (Keller und Seifert 2006: 238). Atypische Beschäftigung und prekäre Beschäftigung muss also per definitionem nicht deckungsgleich sein. Für die Beschreibung der sozialen Situation atypisch Beschäftigter ist die Schnittmenge zwischen beiden Definitionen relevant bzw. die Frage: Wie prekär sind die atypischen Beschäftigungsverhältnisse eigentlich?

Um diese Frage zu beantworten, sind Analysen zum *Einkommen* (bzw. zur Einkommenssicherheit durch soziale Sicherungssysteme), zur Dynamik der Beschäftigung (*Beschäftigungsstabilität*) und zu den Übergängen (Beschäftigungsfähigkeit bzw. *Brückenfunktion*) notwendig. Insbesondere die Brückenfunktion (Übergänge von atypischer Beschäftigung in Standard-Beschäftigung) ist für diese Fragestellung von zentraler Bedeutung. Atypische Beschäftigungsverhältnisse, an die in der Regel kein besser gesicherter Status anschließt und die sich demzufolge als „Sackgasse“ erweisen, können als prekär betrachtet werden³. Um diese Zusammenhänge umfassend zu prüfen, sind Längsschnittanalysen notwendig. Die Forschungslage ist jedoch lückenhaft, insbesondere länderver-

² Ähnlich werden in der Forschungsstudie „The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment“ von Burchell, Deakin und Honey (1999:1) Nichtstandard-Beschäftigungsformen beschrieben als „diejenigen Arbeitsformen, die vom Modell des auf unbestimmte Dauer geschlossenen oder unbefristeten Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage einer nicht unterbrochenen Vollzeitarbeitswoche abweichen“.

³ Dies gilt insbesondere für die geringfügige und die befristete Beschäftigung bzw. die Leiharbeit. Bei der Solo-Selbstständigkeit und bei der Teilzeitarbeit über 15 Stunden in der Woche kann eine „Aufwärtsmobilität“ nicht so deutlich identifiziert werden

gleichende Studien sind rar. Für einzelne Länder und einzelne Formen atypischer Beschäftigungen liegen Ergebnisse vor, über die wir in aller Kürze berichten werden.

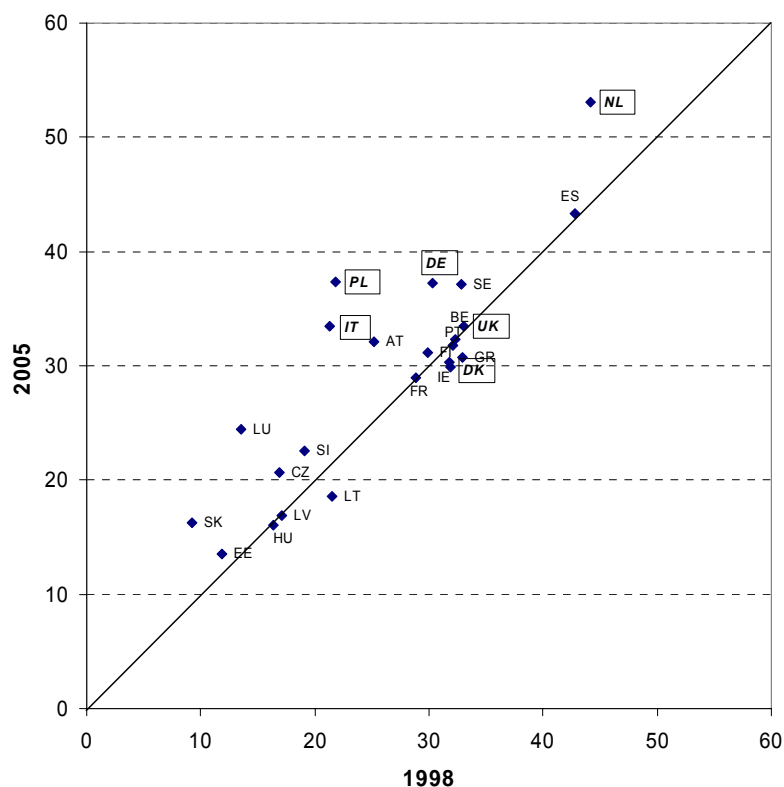
In einem abschließenden Kapitel gehen wir der Frage nach, ob und inwiefern das Arbeitsrecht und die sozialen Sicherungssysteme der einzelnen Länder die atypischen Beschäftigungsformen berücksichtigen. Von zentralem Interesse ist dabei, ob atypische Beschäftigungsverhältnisse mit einer Reduzierung von Arbeits- und Sozialrechten einhergehen. Eine Reduzierung der Rechte trägt zu einer Situation der Unsicherheit hinsichtlich der Beschäftigungsaussichten und damit zur „Prekarität“ bei.

Für einen exemplarischen Vergleich von wohlfahrtsstaatlichen Kontexten werden von allen europäischen Ländern Deutschland, das Vereinigte Königreich, die Niederlande, Italien, Dänemark und Polen ausgewählt. Damit wird ein breites Spektrum von wirtschaftlichen Schwerpunkten, institutionellen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen sowie kulturellen Voraussetzungen innerhalb der Vielfalt Europas abgedeckt.

2 Struktur und Entwicklung der atypischen Beschäftigung

In vielen Ländern der EU 25 ist der Anteil atypisch Beschäftigter an allen Beschäftigten recht ausgeprägt. In den meisten Ländern zeigt sich zudem eine Zunahme der atypisch Beschäftigten im Zeitraum 1998 bis 2005 (der gleiche Trend zeigt sich, wenn der Prozentanteil der atypisch Beschäftigten an der Gesamtbevölkerung betrachtet wird).

**Abbildung 1: Anteil atypisch Beschäftigter an allen Beschäftigten (in %) 1998 und 2005
EU 25 ohne Malta und Zypern**



Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen

Dieser Abbildung liegt ein zusammenfassender Indikator zugrunde, der die Mehrfachzählung von Personen, auf die mehrere Merkmale atypischer Beschäftigung zutreffen, ausschließt. Dafür wurden atypisch Beschäftigte wie folgt definiert:

- Beschäftigte mit befristeten Verträgen
- In Vollzeit arbeitende Solo- Selbstständige
- Teilzeitbeschäftigte mit Festanstellung und in Teilzeit arbeitende Solo-Selbstständige (Arbeitszeit ≥ 15 Stunden/Woche), die sich selbst als in Teilzeit arbeitend definieren.⁴
- Geringfügig Beschäftigte mit Festanstellung oder geringfügig beschäftigte Solo-Selbstständige (Arbeitszeit < 15 Stunden/Woche)

Anhand unserer Länderauswahl: Dänemark, Deutschland, Italien, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich werden wir nun auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten im europäischen Vergleich eingehen.

Unsere Berechnungen zeigen, dass der Anteil der Personen in atypischer Beschäftigung in den Niederlanden im Jahr 2005 mit 53 % besonders hoch ist. Ein Großteil der hier als atypisch definierten Beschäftigten ist in den Niederlanden jedoch auf den sehr hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten zurückzuführen (vgl. Abbildung 2). Die Klassifizierung „atypisch“ ist demnach für die Niederlande im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit nicht unbedingt zutreffend.

In den anderen fünf Ländern liegt der Anteil atypisch Beschäftigter an allen Beschäftigten jeweils bei ca. einem Drittel. In Deutschland und Polen sind es jeweils 37 %, im Vereinigten Königreich und Italien 34 % und in Dänemark 30 % (Werte für das Jahr 2005).⁵ In vier der sechs Länder ist dieser Anteil im Zeitraum 1998-2005 gestiegen. Nur in Dänemark kam es zu einem Rückgang und im Vereinigten Königreich ist eine Stagnation zu verzeichnen.

Abbildung 2 differenziert nach den einzelnen Formen der atypischen Beschäftigung im Zeitverlauf 1997-2000-2005:

- In Deutschland, Italien und den Niederlanden ist, von unterschiedlichen Niveaus ausgehend, die Zunahme atypisch Beschäftigter auf eine Zunahme aller vier Formen der atypischen Beschäftigung: geringfügige Beschäftigung Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung und Solo-Selbstständigkeit zurückzuführen.
- Im Vereinigten Königreich, wo der Anteil der atypisch Beschäftigten an allen Beschäftigten stagniert, stagniert entsprechend der Anteil der Solo-Selbstständigen und der geringfügig Beschäftigten, Teilzeitarbeit hat zugenommen und der Anteil der Personen in befristeter Beschäftigung ist rückläufig.
- In Polen ist insgesamt eine Zunahme der atypisch Beschäftigten zu beobachten. Dies wird jedoch allein durch den im Ländervergleich stärksten Anstieg der befristeten Beschäftigungsverhältnisse getragen. Für Personen in Teilzeitarbeit, geringfügig Beschäftigte und Solo-Selbstständige sind hingegen rückläufige Anteile zu verzeichnen. Bemerkenswert ist, dass mehr als die Hälfte der in Vollzeit ausgeübten Solo-Selbstständigkeit in Polen der Landwirtschaft zuzurechnen ist. Die Klassifizierung „atypisch“ ist deshalb für Polen im Zusammenhang mit (Vollzeit-)Solo-Selbstständigkeit, wie schon angedeutet, nicht immer zutreffend.

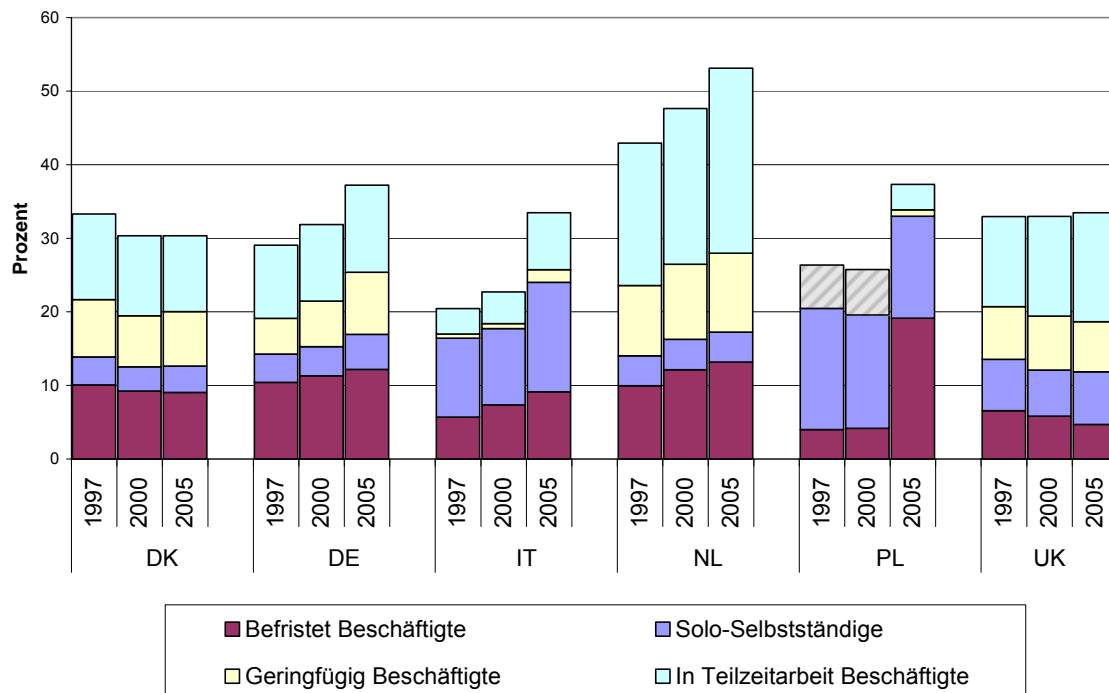
⁴ Aufgrund von Datenrestriktionen wurden Teilzeitbeschäftigte in IE und SK davon abweichend, als Beschäftigte mit ≤ 35 Arbeitsstunden/Woche definiert.

⁵ Die Anteile ändern sich nur minimal, wenn die Beschäftigung außerhalb der Landwirtschaft als Untersuchungsgrundlage gewählt wird. Der größte Unterschied ist in Polen zu finden. Dort beträgt der Anteil atypischer Beschäftigung dann ca. 32 % anstelle von 37 %.

- In Dänemark haben alle Formen der atypischen Beschäftigung anteilig abgenommen.

Auf einen nicht unerheblicher Anteil der atypisch Beschäftigten treffen gleich mehrere Kriterien zu, d.h. die Beschäftigten arbeiten sowohl in Teilzeit bzw. in geringfügiger Beschäftigung, als auch im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages bzw. als Solo-Selbstständige. In den sechs Ländern reicht dieser Anteil von 10 % in Deutschland bis hin zu 23 % in den Niederlanden.

Abbildung 2: Anteil atypisch Beschäftigter an allen Beschäftigten (in %), differenziert nach einzelnen Formen



Anmerkung: Für Polen keine Unterscheidung von Teilzeit >15 Stunden/Woche und ≤ 15 Stunden/Woche, daher keine Unterscheidung nach Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung für 1997 und 2000 möglich.

Quelle: EUROSTAT, Labour Force Survey, eigene Berechnungen

Welche Personen arbeiten in atypischer Beschäftigung (2005)?

- Mit Ausnahme von Polen zeigt sich, dass Frauen häufiger als Männer einer atypischen Beschäftigung nachgehen.⁶ Differenziert nach Beschäftigungsformen wird dieses Ergebnis vor allem durch den hohen Teilzeitanteil von Frauen getragen: Die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten in allen Ländern sind Frauen.
- Gering qualifizierte Personen arbeiten in fünf der hier betrachteten Länder häufiger in Formen atypischer Beschäftigung. Nur in Italien unterscheiden sich die Anteile der gering Qualifizierten an den atypisch Beschäftigten bzw. an allen Beschäftigten insgesamt nicht.
- Jüngere Personen (15-29 Jahre) haben am häufigsten ein atypisches Beschäftigungsverhältnis, gefolgt von älteren Personen (55-65 Jahre). Nur im Vereinigten Königreich arbeiten Ältere

⁶ Das gilt auch, wenn lediglich die Beschäftigung außerhalb der Landwirtschaft betrachtet wird.

häufiger als Jüngere in atypischer Beschäftigung. Die Anteile befristet Beschäftigter sind in der jüngsten Altersgruppe in allen sechs Ländern vergleichsweise hoch. Es liegt nahe, diese Zahlen als Ergebnis des Einstiegs in den Beruf bzw. der Kombination von Ausbildung und Berufseinstieg und gegebenenfalls verlängerter Probezeiten in dieser Lebensphase zu werten. Auch die relativ hohen Anteile an geringfügiger Beschäftigung dieser Altersgruppe sind in den meisten Ländern darauf zurückzuführen (sehr hoch: Dänemark, gefolgt von den Niederlanden, dem Vereinigten Königreich und Deutschland).

Wie die Ergebnisse zeigen, zeichnet sich zwar europaweit summa summarum eine Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse ab. Die Verbreitung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung sowie sich abzeichnende Trends sind jedoch von Land zu Land verschieden. Während ein zunehmender Trend befristeter Arbeitsverhältnisse in vier der sechs Länder zu beobachten ist, sinken (bzw. stagnieren) die Anteile befristeter Beschäftigung in Dänemark und dem Vereinigten Königreich – zwei beschäftigungspolitisch erfolgreicher Länder, denen ein geringer Kündigungsschutz gemein ist. Ein geringer Kündigungsschutz bedeutet, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse wie die befristete Beschäftigung an Bedeutung verlieren, wenn es darum geht, Flexibilitätsanforderungen gerecht zu werden. Arbeitgeber können wegen des geringen Kündigungsschutzes eher auf eine Befristung verzichten. Im Falle Dänemarks wird das folglich erhöhte Risiko der Kündigung für die Arbeitnehmer durch relativ hohe Lohnersatzleistungen und durch aktive Arbeitsmarktmaßnahmen gemildert, die mit vergleichsweise hohen Erfolgsquoten der schnellen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt einhergehen.

Länderunterschiede in der Art und dem Umfang atypischer Beschäftigungsverhältnisse basieren auf komplexen Wirkungszusammenhängen, die unter anderem auf die Arbeitsmarktregulierung durch das Arbeitsrecht und den Arbeitsschutz, auf sozialrechtliche Regulierungen, auf das Steuerrecht, die Lohnpolitik, die aktive und passive Arbeitsmarktpolitik und nicht zuletzt auf Konjunkturschwankungen zurückzuführen sind. Entscheidend ist dabei, ob und in welcher Form die nationalstaatliche Politik die Flexibilisierung der Arbeitswelt weiter vorantreibt und inwieweit die Flexibilisierung arbeits- und sozialrechtlich flankiert wird.

3 Die Dynamik atypischer Beschäftigungsformen

Wie wir im nächsten Kapitel zeigen werden, ergeben sich für atypisch Beschäftigte, je nach nationaler Ausgestaltung des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts, im Vergleich zum Standard-Beschäftigten spezifische Nachteile hinsichtlich der sozialen Absicherung. Diese Nachteile könnten dadurch verstärkt werden, dass atypische Beschäftigungen vergleichsweise häufig Bestandteil von brüchigen, unsteten Erwerbskarrieren sind.

Wir gehen davon aus, dass atypische Beschäftigungen dynamischer sind als Standard-Beschäftigungen. Wir vermuten, dass Personen mit atypischer Beschäftigung häufiger ihren Erwerbsstatus wechseln und einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt sind. Dies hätte besondere Implikationen für die soziale Sicherung, insbesondere für die Absicherung im Falle der Arbeitslosigkeit.

Zur Belegung dieser Thesen sind Längsschnittdaten notwendig. Die Forschungslage ist jedoch insbesondere in Hinblick auf internationale Vergleiche lückenhaft. Die Ergebnisse folgender empirischen Studien untermauern unsere Thesen.

Bestätigt wird die Vermutung einer hohen Beschäftigungsdynamik für die Solo-Selbstständigkeit. Eine ländervergleichende Studie (Deutschland, Niederlande, Vereinigtes Königreich, Italien) kommt zu dem Ergebnis, dass die Solo-Selbstständigen im Zeitraum 1993 bis 2003 in allen betrachteten Ländern eine im Vergleich zu anderen Erwerbsformen höhere Mobilität aufweisen (Schulze Buschoff und Schmidt 2006). Mobilität ist hier definiert als die Summe der Ein- und Austritte in Prozent der Personen in der jeweiligen Erwerbsform zum Zeitpunkt $t-1$. In allen Ländern und zu allen Zeitpunkten liegt die Mobilitätsrate Solo-Selbstständiger deutlich über der der abhängig Beschäftigten und der Arbeitgeber-Selbstständigen (Schulze Buschoff und Schmidt 2006: 537).

Bei der Frage nach dem Arbeitslosigkeitsrisiko kommt diese Studie zu unterschiedlichen Ergebnissen für die einzelnen Länder. So mündeten in den Niederlanden im Jahr 2003 rund 90 % aller Austritte aus der Solo-Selbstständigkeit in die Nicht-Beschäftigung, im Vereinigten Königreich traf dies auf die Hälfte und in Deutschland auf ein Viertel aller Übergänge aus der Solo-Selbstständigkeit zu (Schulze Buschoff und Schmidt 2006: 544).

Ergebnis einer weiteren Studie, die sich jedoch allein auf Deutschland bezieht, ist, dass auch die Teilzeitbeschäftigung eine vergleichsweise instabile Erwerbsform ist: Von allen im Jahr 2000 in Teilzeit beschäftigten Personen waren im Jahr 2005 nur rund die Hälfte (52 %) noch immer in Teilzeit beschäftigt, ein Fünftel (21 %) war nicht erwerbstätig (Bryzinsky-Fay, Protsch und Schulze Buschoff 2007).

Im Vergleich dazu gestaltet sich der Beschäftigungsverlauf von geringfügig Beschäftigten in Deutschland noch dynamischer: von allen Personen, die im Jahr 2000 geringfügig beschäftigt waren, waren dies im Jahr 2005 nur noch gut 36 %. Geringfügige Beschäftigung mündet relativ häufig in Nichterwerbstätigkeit: 29 % der im Jahr 2000 geringfügig Beschäftigten waren fünf Jahre später nicht erwerbstätig (ebd.).

Auch für die befristete Beschäftigung in Deutschland gilt, dass sie häufig Bestandteil von recht unsicheren Karrieren und Erwerbsverläufen ist. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist im Vergleich zur unbefristeten Beschäftigung die Wahrscheinlichkeit, bei einem Stellenwechsel wieder befristet zu werden, als auch das Arbeitslosigkeitsrisiko erhöht (Giesecke und Groß 2006: 248). Entsprechend der festgelegten Befristungs(höchst)dauern ist die Beständigkeit von befristeten Beschäftigungen naturgemäß weitaus geringer (bzw. die Dauer kürzer) als die von anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Eine Studie über Beschäftigungsverhältnisse in der EU (EU 15⁷) weist auf der Basis gepoolter Daten für den Zeitraum 1995 bis 2001 nach, dass ein Drittel aller befristet Beschäftigten zwei Jahre später immer noch in einem befristeten Arbeitsverhältnis stand, aber immerhin rund 40 % dieser Beschäftigten der Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gelungen ist. Rund 20 % der befristet Beschäftigten war jedoch nach zwei Jahren nicht erwerbstätig. Auch wenn sich auf lange Sicht für einen Großteil der Arbeitnehmer ein befristetes Beschäftigungsverhältnis als eine Brücke bzw. Übergang zu einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis erweist, sind die Abgänge in Nichterwerbstätigkeit weitaus häufiger als bei unbefristet Beschäftigten (Employment in Europe 2004: 166).

Eine ländervergleichende Längsschnittstudie bestätigt für die Länder Dänemark, Deutschland, Spanien, Vereinigtes Königreich für den Zeitraum 1994-2001 die These, dass Teilzeitbeschäftigte und

⁷ Für Schweden sind keine Daten verfügbar.

befristet Beschäftigte einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt sind als Personen mit einem Standard-Arbeitsvertrag (Leschke 2006: 17).

Insgesamt wird durch die Ergebnisse der genannten Studien belegt, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse mit einer hohen Dynamik, d.h. einer Vielzahl von Übergängen von einer Beschäftigungsform zu einer anderen, sowie einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko verbunden sind. Im nächsten Kapitel wollen wir der Frage nachgehen, ob und in welcher Weise die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung, die besondere Dynamik in dem betreffenden Arbeitsmarktbereich und das erhöhte Arbeitslosigkeitsrisiko in den einzelnen Ländern arbeits- und sozialrechtlich flankiert wird. Mangelnde rechtliche Regelungen tragen zur Beschäftigungsunsicherheit bei, beeinträchtigen die Beschäftigungsfähigkeit bzw. die mögliche Brückenfunktion und leisten so der Prekarität atypischer Beschäftigung Vorschub.

4 Arbeitsrecht und Soziale Sicherung

Im Falle des Arbeitsrechts bzw. der arbeitsrechtlichen Flankierung kann davon ausgegangen werden, dass die EU im Rahmen von rechtsverbindlichen Richtlinien arbeitsrechtliche Mindeststandards für atypische Beschäftigungen gesetzt hat, die alle EU-Länder implementieren müssen. Im Folgenden werden diese Richtlinien und die Umsetzung durch unsere ausgewählten Länder skizziert.

4.1 Arbeitsrechtliche Regelungen

Ein grundlegendes Element der Gestaltung europäischer Sozialpolitik ist der Soziale Dialog, d.h. die hervorgehobene Rolle der Sozialpartner bei der Sozialgesetzgebung. Eine wichtige Rolle spielen dabei die Sozialpartnervereinbarungen, die in Form eines Richtlinienvorschlags von der Kommission in den Ministerrat eingebracht werden. Zur atypischen Beschäftigung gibt es zwei rechtsverbindliche Richtlinien, die auf von der Kommission initiierten Sozialpartnervereinbarungen basieren. Dies sind die Regelungen der Arbeitsbedingungen bei Teilzeitarbeit (RL97/81/EG) und bei befristeter Arbeit (RL 99/70/EG). In den Richtlinien ist der wesentliche Grundsatz der Nichtdiskriminierung dieser atypisch Beschäftigten festgeschrieben. Darüber hinaus wird ein besonderes Gewicht auf die Förderung von Teilzeitmöglichkeiten gelegt und eine verbindliche Regelung zur Begrenzung von Mehrfachbefristung gefordert. Beide Richtlinien wurden in den Mitgliedstaaten, dort wo dies nicht bereits der Fall war, mehr oder weniger konsequent umgesetzt (Falkner et al. 2005). In einer Reihe von Ländern haben sie zu einem nicht unerheblichen Rechtsfortschritt geführt (Kaufmann 2006: 576). Die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern, dem letzten noch offenen Thema aus der Kommissionsinitiative zur atypischen Beschäftigung, sind jedoch weniger positiv verlaufen. Sie liegen nach Jahren der Verhandlungen noch immer auf Eis.

Laut der Richtlinie zur Teilzeitarbeit sollten mögliche Hindernisse rechtlicher oder verwaltungstechnischer Art identifiziert und abgebaut werden. Die Weigerung eines Arbeitnehmers von Voll- in Teilzeitarbeit zu wechseln, darf jedoch keinen Kündigungsgrund darstellen. Außerdem sollten Wünsche der Arbeitnehmer, von Voll- zu Teilzeitarbeit bzw. von Teil- zu Vollzeitarbeit zu wechseln, möglichst vom Arbeitgeber berücksichtigt werden. Die Umsetzung dieses Teils der Richtlinie reicht in den hier betrachteten sechs Ländern von einem Recht auf Voll- und Teilzeit in den Niederlanden über

ein Recht auf Teilzeit in Deutschland⁸ bis hin zu der vagen Feststellung, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich auf Arbeitszeitänderungen einigen dürfen, wenn sie möchten (Dänemark).

Auch die Möglichkeit von Mehrfachbefristungen ist durch die nationale Gesetzgebung unterschiedlich stark limitiert worden. Besonders strikte Vorgaben sehen die dänischen Kollektivverträge bzw. das dänische Arbeitsrecht vor. Dies ist jedoch auch im Zusammenhang mit dem vergleichsweise geringen Kündigungsschutz zu sehen. Gerade bei diesem Punkt der Richtlinie ist fraglich, ob er von den Ländern korrekt umgesetzt wird. So gab es bereits eine Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes gegen eine Ausnahmeregelung für Arbeitnehmer über 52 bzw. 58 Jahren, die das deutsche Recht vorgesehen hatte. Unklar ist auch, ob die in Italien eingerichteten Maßnahmen zur Verhinderung von Mehrfachbefristung ihren Zweck erfüllen (European Commission 2003 und 2006a) und die nationalen Berichte zur Evolution des Arbeitsrechts 1992-2002/3 (Bruun und Malmberg 2003, Niederlande 2003 (ohne Autor), Zachert 2003, Sciarra 2003, Neal 2003; zum Arbeitsrecht in Polen: Prause 2003).

Die genannten Regelungen zum Arbeitsrecht beziehen sich auf die abhängige Erwerbstätigkeit, nicht jedoch auf die Selbstständigkeit, für die die allgemeinen Vorschriften des Zivilrechts bzw. des Handelsrechts gelten. Somit fallen Selbstständige in der Regel nicht unter die Gemeinschaftsrichtlinien zum Arbeitsrecht. Eine Richtlinie zur Regelung der Solo-Selbstständigkeit als weiterer Form der atypischen Beschäftigung ist also auch nicht zu erwarten. Es gibt aber eine Empfehlung des Rates für diesen Arbeitsmarktbereich (Empfehlung 2003/134 EG vom 18. Februar 2003), in der der Rat seine Mitgliedstaaten auffordert, die Mindestanforderung an den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz für Selbstständige zu erhöhen.

Die gestärkte Rolle der Sozialpartner – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – bei der europäischen Sozialgesetzgebung im Rahmen des Sozialen Dialogs birgt für die Solo-Selbstständigen ein Risiko. Sie sind weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer und fallen somit durch das Raster der Sozialpartnerschaft bzw. passen nicht in die traditionell korporatistischen Strukturen der Interessenvertretung. Das Risiko besteht darin, dass die gegenüber Dritten zur Exklusion neigenden Sozialpartner sich nicht als Lobby der Solo-Selbstständigen begreifen. Zu befürchten ist deshalb, dass die Interessen von Solo-Selbstständigen im Prozess des Sozialen Dialogs nicht ausreichend berücksichtigt werden.

Während das rechtsverbindliche Instrument der EU-Richtlinie vor allem im Arbeitsrecht zum Tragen kommt, sind Kernbereiche nationaler Sozialpolitik, wie die Renten-, Gesundheits- oder Arbeitsmarktpolitik, weichen Regulierungsformen wie etwa der Offenen Methode der Koordinierung überlassen.

4.2 Soziale Sicherung

Neben der arbeitsrechtlichen Flankierung ist die sozialrechtliche Absicherung atypischer Beschäftigung von zentraler Bedeutung für die Frage nach der Prekarität. Es ist zu fragen, ob und inwiefern die nationalen Sicherungstypen und – systeme auf die atypischen Beschäftigungsformen eingestellt sind.

⁸ In beiden Ländern muss der Arbeitgeber dem Wunsch des Arbeitnehmers nach einer Veränderung seiner Arbeitszeit nur entsprechen, wenn dies im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten möglich ist.

Erfüllen die sozialen Sicherungssysteme auch für atypisch Beschäftigte ihre Aufgabe der Einkommenssicherung beim Eintritt der sozialen Risiken Arbeitslosigkeit und Alter in ausreichendem Maße? Gewährleistet das System der sozialen Sicherung auch für atypisch Beschäftigte eine grundlegende medizinische Versorgung (Sachleistungen) beim Eintreten eines Krankheitsfalles? Weiterhin ist entscheidend, ob und inwiefern die nationalen Sicherungssysteme auf die hohe Dynamik der atypischen Beschäftigungsformen eingestellt sind. Es stellt sich die Frage, ob Wechsel zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen im Erwerbsverlauf zu einem Nachteil der Beschäftigten in Bezug auf ihre soziale Sicherheit führen.

Entscheidende Kriterien sind hierbei, ob und in welchem Umfang atypisch Beschäftigte von den einzelnen Versicherungszweigen der staatlichen Systeme erfasst werden. Wichtige Aspekte sind dabei die Gewährleistung der Einkommenssicherung, und dies auch bei wechselhaften Erwerbsverläufen (Transitions), sowie beim Eintreten des Krankheitsfalls die Gewährleistung von medizinischer Versorgung (Sachleistungen).

Grundsicherungssysteme, die staats- bzw. wohnbürgerliche Rechte darstellen und der Höhe nach armutsvermeidend sind, erfüllen *alle* diese Kriterien, da weder das Beschäftigungsverhältnis noch der Erwerbsstatus an sich eine Rolle für die Teilhabe spielen. Staatliche Grundsicherungssysteme werden jedoch meist durch weitere staatliche Systeme ergänzt. Diese ergänzenden Systeme sind zumeist beitragsbezogen bzw. am Versicherungsprinzip orientiert. Je nach Beitragsgestaltung und daraus abgeleiteten Ansprüchen ergibt sich ein differenzierteres Bild hinsichtlich der genannten Kriterien:

Beschäftigte in Teilzeit bzw. in befristeten Arbeitsverhältnissen werden, im Gegensatz zu Solo-Selbstständigen und geringfügig Beschäftigten bezüglich der Integration in die Versicherungssysteme in der Regel nicht anders behandelt als Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen. Sind lange und unflexible Versicherungszeiten jedoch Bedingung für den Bezug z.B. von Arbeitslosengeld, ist der Zugang für Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen unter Umständen eingeschränkt.

Weitere Nachteile können entstehen, wenn die Höhe und/oder die Bezugsdauer von monetären Leistungen stark an die Höhe der Beitragszahlung bzw. das vorherige Einkommen und/oder die Dauer der Beschäftigung gekoppelt sind. Besonders nachteilig wirkt sich eine atypische Beschäftigung dann aus, wenn das Niveau der Sozialleistung selbst für Standard-Beschäftigte niedrig angesetzt ist.

Im Folgenden sollen exemplarisch die Systeme der gesetzlichen Krankenversicherung (Sachleistungen), der Arbeitslosenversicherung und der Alterssicherung hinsichtlich der oben genannten Kriterien im Ländervergleich betrachtet werden.

Tabelle 1: Krankenversicherung (Sachleistungen) und atypische Beschäftigung

	Grundsicherungssystem			
	Ja	Nein →	Zugang zum Versicherungssystem	
			Solo-Selbstständige	Geringfügig Beschäftigte
DK	X			
DE		X	Selektiv für bestimmte Gruppen	Nein (bei Einkommen ≤ 400 €/Monat)
			Möglichkeit abgeleiteter Ansprüche (Familienmitversicherung) und freiwillige (Weiter-)versicherung vormals versicherungspflichtiger Beschäftigter	
IT	X			
NL	X			
PL		X	Ja	Ja
UK	X			

Quellen für Tabellen 1-3: European Commission (Missoc) (2006a), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003), Golinowska, et al. (2003), European Commission/Council Documents (2005), European Commission (2006c), OECD (2004), Leschke (2006)

Tabelle 2: Arbeitslosenversicherung und atypische Beschäftigung

Grundsicherungssystem			Versicherungssystem			Flexibilität der Bedingung für den Leistungsbezug (Versicherungszeit und/oder Beitragszeit)	Bezugsdauer	Netto-Ersatzquoten (Anfangsraten)	
	Ja	Nein →	Zugang zum Versicherungssystem		Geringfügig Beschäftigte			Durchschnittliche Ersatzquote (in % des Nettoeinkommens) (vgl. OECD 2004)	Höhere Quoten für niedrige Einkommen? Differenz der Ersatzquoten von Personen mit niedrigen Einkommen (67% Durchschnittseinkommen in der Produktion) und Personen mit hohen Einkommen (150 %).
DK		X	Ja			Sehr flexibel (Beschäftigung in 52 Wochen während der letzten 3 Jahre, 1 Jahr Versicherung)	Sehr lang (vier Jahre), relativ unabhängig von Beschäftigungsdauer	70 %	(alleinstehende Personen)
DE		X	Selektiv freiwillige Weiterversicherung für früher abh. Beschäftigte	Nein	Nein (Einkommensgrenze ≤ 400 €/Monat)	Flexibel (Beitragsfähiges Arbeitsverhältnis von 12 Monaten während den letzten 2 Jahre)	Variiert stark, in Abhängigkeit von Beschäftigungsdauer und dem Alter (6-18 Monate)	69 %	0 Prozentpunkte
IT		X	Nein		alle Arbeitnehmer	Flexibel	Kurz (ca. 7 Monate)	54 %	4 Prozentpunkte
NL		X	Zwei Systeme: a) Kurzfristige Leistungen b) entgeltbezogene Leistungen	a) Nein b) Nein	alle Arbeitnehmer	a) Besonders flexibel, da alle Beschäftigten mit vorheriger Beschäftigung > 3 Wochen eingeschlossen sind b) Unflexibel (Beschäftigung in 4 von 5 Jahren)	a) Kurz (6 Monate) b) Variiert stark in Abhängigkeit von Dauer & Kontinuität der Beschäftigung (max. 5 Jahre)	a) Anderes: 70 % des Mindestlohns b) 74 %	22 Prozentpunkte
PL		X	Ja		Ja, (bei Einkommen ≥ Mindestlohn/Monat)	Weniger flexibel	Kurz bis länger, variiert mit reg. Arbeitslosenquote (6-18 Monate)	59 %	In PL & UK hängt die Bezugshöhe nicht vom vorherigen Einkommen ab, sondern variiert minimal mit der Beschäftigungsdauer (PL) bzw. dem Alter (UK). Eine Berechnung von versch. Ersatzquoten nach Einkommen ist hier nicht sinnvoll.
UK		X	Nein		Es gibt eine untere Einkommensgrenze	Weniger flexibel	Kurz (6 Monate)	54 %	

Tabelle 3: Alterssicherung und atypische Beschäftigung

Grundsicherungssystem			Regelsystem				Sonstiges
			Zugang zu Regelsystemen		Bedingungen des Leistungsbezugs		
	Ja	Nein	Solo-Selbstständige	Geringfügig Beschäftigte	Mindestbeitragszeit	Leistungsberechnung: Abhängigkeit von vorherigem Einkommen und Dauer der Beschäftigung	
DK	X (Volle Grundrente bei 40 Jahren Wohnsitz)		Selektiv, freiwillige Weiterversicherung für vormalig min. 3 Jahre abhängig beschäftigte Selbstständige	Teilweise (ausgeschlossen sind Beschäftigte mit Arbeitszeit < 9 Std/Woche)	Keine	Unabhängig von vorherigen Einkommen, hängt jedoch von den Beiträgen (3 verschiedene Level, je nach Art der Arbeit) & der Versicherungsdauer ab.	Betriebliche Alterssicherung hat Deckungsgrad von 90 % bei abhängig Beschäftigten
DE		X	Selektiv	Nein (bei Einkommen ≤ 400 €/Monat)	Kurz (5 Jahre)	Ja	
IT		X	Ja	Ja	Versichert vor 1.1.1996: lang (20 Jahre), danach: kurz (5 Jahre)	Versichert vor 1.1.1996: Ja, abhängig von Beiträgen der letzten 5 Jahre. Danach Versicherte: Abhängig von Beiträgen während gesamter Erwerbszeit	
NL	X (Volle Grundrente bei 50 Jahren Wohnsitz)		Kein Regelversicherungssystem neben der Grundrente, siehe jedoch „Sonstiges“				Betriebl. Alterssicherung hat Deckungsgrad von > 90 % bei abh. Beschäftigten
PL		X	Ja (außerhalb der Landwirtschaft)	Ja	Personen geboren vor 1.1.1949: lang (M 20 Jahre, F 15 Jahre), danach Geborene haben keine Mindestbeitragszeit, entscheidend sind individuell gesammelte Anwartschaften	Personen geboren vor 1.1.1949: Ja danach Geborene: Ja, noch stärker vom Einkommen abhängig	
UK	X (jedoch beitragsfinanziert, freiwillige Beiträge können geleistet werden)		Nein	Nein, (bei Arbeitnehmern Einkommen < 119 €/Woche)	Sehr kurz	Ja	

Wie wir gezeigt haben, bilden atypisch Beschäftigte in allen von uns untersuchten Ländern einen beträchtlichen Anteil an allen Beschäftigten. Die soziale Sicherung dieser Beschäftigten stellt sich je nach Ausgestaltung der nationalen Systeme im Ländervergleich unterschiedlich dar.

Im Folgenden werden die in den Tabellen 1-3 ersichtlichen Muster der sozialen Sicherung anhand der ausgewählten Kategorien Krankenversicherung (Sachleistungen), Arbeitslosenversicherungen und Altersrentenversicherung pro Land skizziert.

Dänemark

Das steuerfinanzierte Grundsicherungssystem für Sachleistungen der *Krankenversicherung* gewährleistet allen Einwohnern unabhängig von ihrem Erwerbsstatus eine grundlegende medizinische Versorgung.

Der Zugang zur *Arbeitslosenversicherung* ist optional. Die Bedingungen für den Leistungsbezug sind sehr flexibel (mindestens 52 Wochen Beitragszeit während der letzten drei Jahre) und führen zu einer vergleichsweise langen Bezugsdauer, die relativ unabhängig von der Dauer vorheriger Erwerbstätigkeit ist. Die durchschnittliche Netto-Ersatzquote ist mit 70 % des vorherigen Nettoeinkommens in unserem Sechs-Ländervergleich einer der höchsten Quoten (auch in den Niederlanden ist diese Quote ähnlich hoch). Niedrige Einkommen werden durch eine deutlich höhere Rate ersetzt als hohe Einkommen, so dass Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte begünstigt werden.

Eine *Altersgrundrente* bietet armutsvermeidende Einkommenssicherheit für alle Einwohner, die ihren Wohnsitz ausreichend lange in Dänemark hatten. Diese wird durch ein einkommensbezogenes, jedoch relativ schwach am Äquivalenzprinzip orientiertes Rentenzusatzsystem ergänzt. Da die Dauer der Versicherung in die Berechnung mit einfließt, können Nachteile für lückenhafte Erwerbsbiografien entstehen. Das Rentenzusatzsystem schließt geringfügig Beschäftigte und Solo-Selbstständige ohne vorheriges Beschäftigungsverhältnis aus. Solo-Selbstständige sind wegen fehlender Betriebszugehörigkeit auch bezüglich der betrieblichen Alterssicherung im Nachteil. Diese erreicht bei den abhängig Beschäftigten einen Deckungsgrad von 90 %.

Deutschland

Im staatlichen *Krankenversicherungssystem* (Sach- und auch Geldleistungen) sind ausschließlich abhängig Beschäftigte und bestimmte Gruppen von Selbstständigen versichert, deren Einkommen über einer Geringfügigkeitsgrenze liegt. In der Praxis wird durch die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung vormals versicherungspflichtig Beschäftigter und abgeleitete Ansprüche (Familienmitversicherung) dennoch ein recht hoher Deckungsgrad erreicht. Die bestehenden Lücken im System sollen durch die geplante Gesundheitsreform behoben werden. Erstmals in der deutschen Sozialgeschichte soll für alle Einwohner ab dem 1. Januar 2009 die Pflicht bestehen, eine Krankenversicherung abzuschließen, wenn kein ausreichender anderer Schutz besteht.

Das *Arbeitslosenversicherungssystem* unterscheidet beim Zugang und im Ergebnis zwischen atypisch Beschäftigten und Personen mit „normalen Erwerbsverläufen“. So sind zum einen Selbstständige ohne vorheriges sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis und geringfügig Beschäftigte von der Versicherung ausgeschlossen, zum anderen ist die Einkommenssicherheit bei Arbeitslosigkeit auch für Formen der atypischen Beschäftigung, die durch das System abgedeckt werden,

nicht immer ausreichend gewährleistet. Für befristet Beschäftigte können Nachteile durch die starke Koppelung der Bezugsdauer an die Dauer der vorherigen Beschäftigung entstehen. Im Gegensatz zu den anderen nationalen Arbeitslosenversicherungssystemen wird das Äquivalenzprinzip strikt angewendet: Die Nettoersatzquoten sind für Bezieher hoher und niedriger Einkommen gleich hoch, d.h. prinzipiell ist keine Umverteilung vorgesehen. Eine Ausnahme besteht für Teilzeiterwerbstätige, die früher Vollzeit erwerbstätig waren. Unter bestimmten Voraussetzungen⁹ bemisst sich ihr Arbeitslosengeld an dem früheren Vollzeiterwerbseinkommen (Klammer und Leiber 2007: 190f.).

Ein positiver und wichtiger Schritt hin zur Öffnung des Systems für atypisch Beschäftigte ist jedoch, dass sich seit Februar 2006 Personen, die sich im Anschluss an eine Arbeitnehmertätigkeit selbstständig machen wollen, auf Antrag in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung weiter versichern können.

In Deutschland gibt es keine *Altersgrundrente*, aber eine bedürftigkeitsgeprüfte Mindestsicherung im Alter (außerhalb des Rentensystems (Sozialhilfe)). Wie das Arbeitslosenversicherungssystem ist auch das erwerbsbezogene Alterssicherungsregelsystem stark am Äquivalenzsystem orientiert, d.h. für die Höhe der Leistungen ist die Erwerbsbiografie bzw. die Dauer der Beschäftigungszeiten und die Höhe der Einkommen von entscheidender Bedeutung. Von dem staatlichen System der Alterssicherung sind ein Großteil der Selbstständigen und geringfügig Beschäftigte ausgeschlossen.

Italien

Sachleistungen der *Krankenversicherung* werden durch den 1978 geschaffenen Gesundheitsdienst abgedeckt, der durch seine Anerkennung sozialer Rechte als Einwohnerrechte universalistischen Charakter aufweist.

Die *Arbeitslosenversicherung* ist dagegen beschränkt auf Arbeitnehmer, einschließlich der geringfügig Beschäftigten. Anspruchsberechtigt ist, wer während der letzten zwei Jahre versichert war und in dieser Zeit 52 Wochen lang Beiträge gezahlt hat. Die Bezugsdauer ist mit sieben Monaten relativ kurz, sie ist jedoch unabhängig von der Versicherungs- oder Beitragsdauer. Die vergleichsweise geringen Nettoersatzquoten können sich vor allem für Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte ungünstig auswirken. Die durchschnittliche Nettoersatzquote beträgt nur etwas über die Hälfte des vorherigen Verdienstes, Ersatzquoten von niedrigen Einkommen und hohen Einkommen unterscheiden sich kaum.

In Italien gibt es kein Grundsicherungssystem für die Altersrente, verschiedene berufsgruppenspezifische *Alterssicherungsregelsysteme* (sog. Fonds) sind jedoch für alle Erwerbstätigen (einschließlich der Selbstständigen) obligatorisch. Der FLDP (Fondo pensioni lavoratori dipendenti) als der größte Fond ist versicherungsbasiert und wird vorwiegend über Beiträge im Wege des Umlageverfahrens finanziert. Die Rentenhöhe hängt bezüglich des Zeit- und Einkommensfaktors von der vorher-

⁹ Voraussetzung dafür, dass sich das Arbeitslosengeld eines Teilzeitbeschäftigten an dem früheren Vollzeiterwerbseinkommen bemisst, ist, dass die vorausgegangene Vollzeittätigkeit mindestens 6 zusammenhängende Monate innerhalb der letzten dreieinhalb Jahre dauerte und die Arbeitszeit der folgenden Teilzeittätigkeit mindestens 20% unter der tariflichen Arbeitszeit liegt (Klammer und Leiber 2007: 191).

rigen Erwerbsbiografie ab. Da sich der Aufbau, die Leistungen und die Finanzierung der verschiedenen Fonds zum Teil erheblich unterscheiden, kann ein beruflicher Wechsel bzw. ein Wechsel von einem Fond zum anderen, mit Nachteilen verbunden sein (Schulze Buschoff 2004: 7).

Niederlande

Alle Einwohner werden durch das beitragsfinanzierte Grundsicherungssystem für *Sachleistungen der Krankenversicherung* erfasst (die Beiträge werden zusammen mit der Einkommenssteuer als feste Beträge einbezogen).

Die *Arbeitslosenversicherung* besteht aus zwei Systemen, von denen Selbstständige ausgeschlossen sind. Das erste System für kurzfristige Leistungen hat sehr flexible Bedingungen für den Leistungsbezug. Die Dauer (kurz, sechs Monate) und Höhe (70 % des Mindestlohns) des Bezugs sind unabhängig von der Art des vorherigen Beschäftigungsverhältnisses. Das zweite System der entgeltbezogenen Leistungen orientiert sich am Versicherungsprinzip, niedrigere Einkommen führen jedoch zu höheren Nettoersatzquoten als hohe Einkommen. Dadurch werden Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte begünstigt. Für befristet Beschäftigte können sich Nachteile ergeben, weil die Bezugsdauer der Leistungen deutlich von der Länge der Erwerbstätigkeit abhängt.

Die *Altersgrundrente* bietet eine armutsvermeidende Einkommenssicherheit im Alter auch für vormals atypisch Beschäftigte, was zu der starken Verbreitung von Teilzeitarbeitsplätzen, dem sog. niederländischen „Teilzeitwunder“, beigetragen haben könnte (Klammer 2000: 317). Auch der Wechsel von einer abhängigen zu einer selbstständigen Beschäftigung bleibt hier ohne Auswirkung auf die Höhe der Alterssicherungsleistung aus dem staatlichen Kernsystem. Entscheidend ist hier lediglich die Dauer des Wohnsitzes in den Niederlanden. Charakteristisch für das niederländische System ist allerdings auch die hohe Bedeutung der zweiten Säule der Alterssicherung, der betrieblichen Altersversicherung. Rund 90% der Beschäftigten in den Niederlanden sind durch derartige Alterssicherungsverträge erfasst. Hier sind unter Umständen Solo-Selbstständige aufgrund fehlender Betriebszugehörigkeit benachteiligt.

Für die Solo-Selbstständigen ergibt sich eine weitere besondere Problematik. In der Regel umfasst das allgemeine soziale Sicherungssystem alle Einwohner, einschließlich der Selbstständigen. In einigen Zweigen bestehen jedoch besondere Vorschriften für Selbstständige. In der Vergangenheit hatten Selbstständige ihre eigenen einkommensbasierten Versicherungssysteme für Geldleistungen bei Krankheiten, Behinderungen und Mutterschaft. Im Jahr 2004 wurden diese Systeme der sozialen Sicherung von Selbstständigen per Gesetz abgeschafft. Die Regierung hat damit ihre Entscheidung umgesetzt, die Absicherung dieser sozialen Risiken Selbstständiger dem privaten Versicherungsmarkt zu überlassen. Diese Entscheidung geht einher mit einem weiter gehenden Trend des Umbaus und der Privatisierung des sozialen Sicherungssystems in den Niederlanden (Aerts 2005).

Polen

Für Sachleistungen in der *Krankenversicherung* gibt es kein Grundsicherungssystem. Im beitragsabhängigen Versicherungssystem wird jedoch durch die Einbeziehung abhängig Beschäftigter, einschließlich geringfügig Beschäftigter, Selbstständiger, Rentner und Personen in Ausbildung sowie abgeleitete Ansprüche (Mitversicherung von Familienmitgliedern) nahezu universelle Deckung erreicht.

Das System der *Arbeitslosenversicherung* unterscheidet beim Zugang nicht nach der Art der Erwerbstätigkeit. Auf diese Weise werden auch Solo-Selbstständige und Beschäftigte, die ein Einkommen mindestens in der Höhe des Mindestlohnes beziehen, einbezogen. Das Arbeitslosengeld ist eine Pauschalleistung, deren Höhe von der Dauer der vorherigen Erwerbstätigkeit abhängt und als Prozentsatz eines Grundbetrages berechnet wird: Bei 1-5 Jahren Erwerbstätigkeit werden 80%, bei 5-20 Jahren 100% und bei über 20 Jahren 120% des Grundbetrages gewährt. Der Grundbetrag beträgt aber nur 130 Euro im Monat (European Commission 2006b), so dass diese Leistung nicht als armutsvermeidend gelten kann.

In Hinblick auf die hohe Arbeitslosenquote – im Jahr 2005 betrug sie 18,3% – sind die geringen Leistungen der Arbeitslosenversicherung als besonders problematisch einzuschätzen. Für die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes ist nicht die vorherige Dauer der Beschäftigung entscheidend, sondern die regionale Arbeitslosenquote, bei relativ niedriger Quote ist die Bezugsdauer kürzer.

Es gibt keine Altersgrundrente. Das erwerbsbezogene *Altersrentenregelsystem* bezieht auch Solo-Selbstständige außerhalb der Landwirtschaft und geringfügig Beschäftigte mit ein. Als problematisch wird der Transfer zwischen den verschiedenen Versicherungssystemen, d.h. dem allgemeinen Regelsystem, dem System der Landwirte und dem System der Beamten eingeschätzt (ebd.).

Das Rentensystem in Polen wurde im Jahr 1999 grundlegend reformiert. Die ersten Ansprüche aus dem neuen System können im Jahr 2009 geltend gemacht werden. Ziel der Reform ist es, das System finanziell nachhaltig zu gestalten. Öffentliche Zuschüsse und der Beitrag der Arbeitgeber werden reduziert. Auf der einen Seite werden Möglichkeiten frühzeitiger Verrentung abgebaut, auf der anderen Seite wird eine stärkere Äquivalenz zwischen Beiträgen und Leistungen verankert, um einen deutlicheren Anreiz zu setzen in Arbeit zu bleiben. Für atypisch Beschäftigte mit geringen Einkommen werden die Ersatzraten im neuen System niedriger liegen. Als Resultat ist eine erhöhte Altersarmutsrate in der Zukunft zu befürchten (Golinowska et al. 2003).

Vereinigtes Königreich

Der steuerfinanzierte National Health Service (NHS) gewährleistet eine medizinische Grundversorgung (*Sachleistungen der Krankenversicherung*) für alle Einwohner.

Die *Arbeitslosenversicherung* mit einheitlich niedrigen und für kurze Fristen gewährten Leistungen bezieht alle abhängig Beschäftigten ein, deren Einkommen über einer unteren Einkommensgrenze liegt. Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten mit niedrigeren Einkommen kommt zu Gute, dass niedrige Einkommen zu relativ höheren Nettoersatzquoten führen.

Bei der staatlichen *Altersgrundsicherung* handelt es sich um ein obligatorisches beitragsabhängiges System, das auch die Solo-Selbstständigen erfasst. Für geringfügig Beschäftigte besteht keine Versicherungspflicht in diesem System, sie können sich jedoch durch freiwillige Zahlungen weiterversichern. Die Leistungen des Grundsicherungssystems sind aber keinesfalls armutsvermeidend. Es wird ergänzt durch ein ebenfalls obligatorisches erwerbsbezogenes Zusatzregelsystem, von dem geringfügig Beschäftigte und Solo-Selbstständige ausgeschlossen sind. Für befristet Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte können Nachteile entstehen, weil die Leistung deutlich von der Höhe des Einkommens und der Dauer der Beschäftigung abhängen.

5 Fazit

In den von uns betrachteten Ländern bilden die atypisch Beschäftigten mit einem Anteil von jeweils einem Drittel (bzw. in den Niederlanden sogar der Hälfte) an allen Beschäftigten einen beachtlichen Teil der Gesamtbeschäftigten. Der Anteil einzelner Formen atypischer Beschäftigung ist in einigen Ländern so hoch, dass es eigentlich nicht gerechtfertigt scheint, von *atypischer* Beschäftigung zu sprechen. So zählen die Teilzeitbeschäftigung in den Niederlanden und die Solo-Selbstständigkeit in Italien und in Polen aufgrund ihrer hohen Anteile in ihren Ländern wohl eher zu den „typischen“ Erwerbsformen; der Vergleichbarkeit halber bleiben wir jedoch bei der Bezeichnung „atypische Beschäftigung“. Frauen, gering Qualifizierte und jüngere Personen unter 30 Jahren sind besonders häufig atypisch beschäftigt. Summa summarum hat der Anteil atypischer Beschäftigung seit Ende der 1990er Jahre zugenommen. Es bestehen jedoch deutliche Unterschiede in den Anteilen und der Entwicklung einzelner Formen der atypischen Beschäftigung zwischen den einzelnen Ländern.

Hinsichtlich der sozialen Sicherung von atypisch Beschäftigten besteht auf nationaler Ebene je nach Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme unterschiedlicher Handlungsbedarf. Handlungsbedarf besteht besonders in Bezug auf die Absicherung Solo-Selbstständiger und geringfügig Beschäftigter. Diese Beschäftigten werden von den staatlichen Versicherungssystemen teilweise gar nicht erfasst oder deutlich schlechter behandelt als Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen. Auch auf der EU-Ebene wären stärkere verbindliche Vorgaben insbesondere hinsichtlich der sozial- und arbeitsrechtlichen Absicherung der Solo-Selbstständigkeit wünschenswert. Für die Solo-Selbstständigen gibt es im Gegensatz zu den atypischen Beschäftigungsformen Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung keine rechtsverbindliche EU-Richtlinie.

Insgesamt sind beitragsbezogene Sicherungssysteme mit Geringfügigkeitsgrenzen wenig geeignet, die mit der atypischen Beschäftigung verbundenen spezifischen Risiken (unstete und häufig niedrige Einkommen) abzufedern. Alternativ bzw. ergänzend dazu sollten Grundsicherungsmodelle weiterentwickelt werden. Staatliche Systeme, die auf dem Einwohnerprinzip basieren, Grundsicherungsmodelle integrieren und eine (zumindest teilweise) Steuerfinanzierung vorsehen, sind besser geeignet, eine Vereinbarkeit von atypischer Beschäftigung und sozialer Sicherheit zu unterstützen (vgl. auch Hinrichs 2007 und Leschke 2006).

Beispiele für Grundsicherungssysteme, die unabhängig vom Erwerbsstatus alle Einwohner einbeziehen, sind in vielen Ländern die *Systeme der Krankenversicherung* für Sachleistungen. In unserem Ländervergleich ist dies in Dänemark, Italien, den Niederlanden und im Vereinigten Königreich der Fall. Hier haben atypisch Beschäftigte vollen Zugang zum Versicherungssystem und es können keinerlei Nachteile bei Statuswechseln in Bezug auf die Versicherungsbedingungen entstehen. In Deutschland und Polen bestehen dagegen keine Grundsicherungssysteme bei Sachleistungen der Krankenversicherungen. In Polen haben jedoch sowohl Solo-Selbstständige als auch geringfügig Beschäftigte Zugang zum staatlichen Regelsystem, so dass ein hoher Deckungsgrad erreicht wird. In Deutschland gilt eine Versicherungspflicht in der staatlichen Krankenversicherung nur für bestimmte Gruppen von Selbstständigen und für Beschäftigte mit Einkommen von mindestens 400 Euro monatlich. Ziel der geplanten Gesundheitsreform, die eine Versicherungspflicht für alle vorsieht, ist es, diese Lücke im System zu decken.

Entscheidend ist weiterhin, ob und in welchem Umfang atypisch Beschäftigte Zugang zu den staatlichen Systemen der *Arbeitslosenversicherung* haben. Atypisch Beschäftigte haben ein erhöhtes

Risiko, arbeitslos zu werden. Arbeitslosenversicherungen sollten atypisch Beschäftigte so weit wie möglich einbeziehen und durch aktive Arbeitsmarktmaßnahmen auf die (Wieder-)Eingliederung hinwirken. Der Zugang zur Arbeitslosenversicherung ist vor allem vor dem Hintergrund der Beschäftigungsfähigkeit und der möglichen Brückenfunktion atypischer Beschäftigung relevant. Arbeitslosenversicherungen erlauben den Empfängern in der Regel eine effektivere Arbeitsplatzsuche und unterstützen den Übergang in Beschäftigung (bzw. verhindern den langen Verbleib in Inaktivität). Beschäftigte, die keinen Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung haben, sind auf andere, meist kostenintensivere Mittel angewiesen. Sozialhilfeleistungen als letzter Ausweg haben, neben dem stigmatisierenden Effekt und der Notwendigkeit der Bedürftigkeitsprüfung, gegenüber der Arbeitslosenversicherung den Nachteil, dass sie weniger auf den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt ausgerichtet sind (Leschke 2006: 4).

Allgemein lässt sich auch bei der Arbeitslosenversicherung feststellen, dass Systeme, die hinsichtlich des Zugangs universeller gestaltet sind und sich weniger stark an Versicherungsprinzipien orientieren, einen besseren Schutz für atypisch Beschäftigte darstellen (Leschke 2006: 3). Ein Grundversicherungssystem für Arbeitslose, wie es z.B. in Schweden existiert, gibt es jedoch in keinem der von uns betrachteten Länder (Lindskog 2005).

Im Vergleich zu den anderen Ländern zeigen sich für atypisch Beschäftigte in Dänemark jedoch relativ gute Bedingungen hinsichtlich des Zugangs zum Versicherungssystem, der Flexibilität der Leistungsbedingungen, der Bezugsdauer, der Netto-Ersatzquoten und der Absicherung von Übergängen (transitions). Ebenso ist in Polen der Zugang zur Arbeitslosenversicherung für alle Erwerbstätigen offen. Die Höhe des als Pauschalleistung gewährten Arbeitslosengeldes ist jedoch so niedrig, dass sie nicht als armutsvermeidende Leistung gelten kann. Auch Italiens Arbeitslosenversicherung ist offen für alle Arbeitnehmer, schließt jedoch Selbstständige aus. Da in Italien der Anteil an Solo-Selbstständigen besonders hoch ist, erscheint diese Lücke im System recht erheblich. Aber auch in den Niederlanden und im Vereinigten Königreich werden die Solo-Selbstständigen von dem staatlichen System der Arbeitslosenversicherung grundsätzlich ausgeschlossen. Dies war in Deutschland bis Februar 2006 auch der Fall. Seitdem hat ein Teil der Selbstständigen, nämlich die Personen, die sich im Anschluss an eine abhängige Beschäftigung selbstständig machen, die Möglichkeit, sich in der staatlichen Arbeitslosenversicherung weiter zu versichern. Weiterhin vom System ausgeschlossen sind in Deutschland jedoch geringfügig Beschäftigte, und dies, obwohl ihr Anteil an allen Beschäftigten in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist.

Teilzeitbeschäftigte werden in den Ländern benachteiligt, in denen niedrige Einkommen im Vergleich zu hohen Einkommen nicht zu höheren Netto-Ersatzquoten führen, wie dies in Deutschland und Italien der Fall ist. Befristeten Beschäftigten entstehen Nachteile durch eine starke Koppelung der Bezugsdauer an die Dauer der bisherigen Beschäftigung, dies trifft in den Niederlanden (im Zusatzsystem der entgeltbezogenen Leistungen) und in Deutschland zu. Im Vereinigten Königreich, in Italien und in Polen ist die Bezugsdauer allgemein kurz und es entstehen keine speziellen Nachteile für befristet Beschäftigte.

In Bezug auf die *staatliche Alterssicherung* ist entscheidend, ob trotz eines atypischen Erwerbsverlaufs ein zumindest armutsvermeidendes Renteneinkommen zu erwarten ist. Dies ist in den Niederlanden und in Dänemark der Fall, hier gewährleisten universelle Grundrentensysteme armutsvermeidende Einkommenssicherheit für alle Einwohner. In Dänemark wird das Grundrentensystem durch

ein beitragsbezogenes Regelsystem ergänzt. In beiden Ländern bilden jedoch betriebliche Rentensysteme eine weitere wichtige Säule der Alterssicherung, von denen Solo-Selbstständige ohne Betriebsbindung ausgeschlossen sind.

In Italien und Polen gibt es keine Altersgrundrente, sondern beitragsbezogene Regelsysteme der Alterssicherung für alle Erwerbstätigen, einschließlich der Solo-Selbstständigen. In beiden Ländern besteht für atypisch Beschäftigte aufgrund ihrer häufig unsteten und niedrigen Einkommen die Gefahr von Altersarmut, in Polen insbesondere für nach dem 1.1.1949 geborene Personen, die im Gegensatz zu den früher geborenen keinen Anspruch mehr auf eine Mindestrente haben. In Polen kommt erschwerend hinzu, dass der Transfer von gesammelten Ansprüchen beim Wechsel zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung problematisch ist.

Im Vereinigten Königreich sind mit Ausnahme der geringfügig Beschäftigten alle Erwerbstätigen im beitragsfinanzierten Grundrentensystem pflichtversichert. Daneben gibt es ein staatliches Zusatzrentensystem, von dem neben den geringfügig Beschäftigten auch die Solo-Selbstständigen ausgeschlossen sind. Die Höhe der Leistungen aus dem Grundrentensystem ist so niedrig, dass insbesondere für die von dem staatlichen Zusatzsystem ausgeschlossenen Beschäftigten die Gefahr der Altersarmut besteht.

In Deutschland sind ein Großteil der Selbstständigen und geringfügig Beschäftigte nicht im beitragsbezogenen Regelalterssicherungssystem pflichtversichert. Die starke Orientierung am Äquivalenzprinzip ist für atypisch Beschäftigte mit häufig niedrigen und unsteten Einkommen nachteilig.

Im *Ländervergleich* ist auf der einen Seite in Dänemark die soziale Absicherung atypisch Beschäftigter hinsichtlich der genannten Kriterien der Absicherung atypischer Beschäftigung (Art und Umfang der Einbeziehung in die einzelnen Versicherungszweige), mit häufig universellem Zugang und hohen Nettoersatzquoten relativ umfassend gewährleistet. Dänemark und die Niederlande wurden in dem eingangs genannten Kok-Report (Bericht der Taskforce Beschäftigung 2003) explizit als die Länder genannt, die, wenn auch unterschiedliche, „flexicurity“-Strategien umgesetzt haben. In den Niederlanden wurde in den letzten Jahren allerdings auch ein starker Akzent auf die Privatisierung von sozialen Risiken gesetzt. Ausdruck dafür ist die Abschaffung der sozialen Sicherungssysteme für Selbstständige im Jahr 2004 (Aerts 2005). Auf der anderen Seite steht Deutschland als Beispiel für ein Land, in dem die „flexicurity“-Strategie vergleichsweise wenig Anwendung findet. Das deutsche System der sozialen Sicherung ist aufgrund des selektiven Zuschnitts der Versicherungszweige und der starken Orientierung am Versicherungsgedanken (bzw. am Äquivalenzprinzip) nur unzureichend auf atypische Beschäftigungsverhältnisse und weitere Flexibilisierungstendenzen eingestellt. Während Standard-Beschäftigte hier recht hohe Schutzrechte genießen, sind für die atypisch Beschäftigten die Zugangsvoraussetzungen für die Versicherungssysteme hoch und die Leistungen relativ niedrig. Jüngere Reformen bzw. Reformvorhaben sehen jedoch die Erweiterung des Versichertenkreises um atypisch Beschäftigte vor, so die geplante Gesundheitsreform (Versicherungspflicht für alle) und die kürzlich erfolgte Reform der Arbeitslosenversicherung, die den Zugang für einen Teil der Solo-Selbstständigen ermöglicht. Es bleibt abzuwarten wie sich diese Reformen in der Praxis bewähren.

Insgesamt gilt für *alle Versicherungszweige*, dass sich das Problem sozialversicherungsrechtlicher Nachteile bei atypischer Beschäftigung und bei diskontinuierlichen Beschäftigungsverläufen nicht nur intrastaatlich, sondern auch bezüglich der interstaatlichen Mobilität atypisch Beschäftigter

stellt. Unterschiedliche Regelungen in den Mitgliedstaaten beeinträchtigen die räumliche Mobilität und sind problematisch in Hinblick auf die von der EU-Kommission angestrebte Personen- und Dienstleistungsfreiheit (Verordnung 1408/71). Es ist davon auszugehen, dass bezogen auf die atypische Beschäftigung von Seiten der EU-Kommission erheblicher sozialrechtlicher, aber auch steuerrechtlicher Abstimmungsbedarf besteht (bezogen auf Selbstständige siehe auch Fachinger 2003: 12).

Literatur

- Aerts, Monique 2005: The Dutch social insurance system for self-employed. WZB discussion paper SP I 2005-111, November 2005.
- Bericht der Taskforce Beschäftigung 2003: Jobs, Jobs, Jobs: Mehr Beschäftigung in Europa schaffen. Vorsitz: Wim Kok
- Bruun, Niklas und Jonas Malmberg 2003: The Evolution of Labor Law in Denmark, Finland and Sweden 1992-2003, Study Undertaken for the European Commission, DG Employment and Social Affairs.
- Brzinsky-Fay Christian; Protsch, Paula und Karin Schulze Buschoff 2007: Atypische Beschäftigung – Umfang, Dynamik und soziale Sicherung im europäischen Vergleich. Unveröffentlichtes Konferenzpapier zur 5. Internationalen ISSA-Forschungskonferenz über soziale Sicherheit am 5. bis 7. März in Warschau.
- Burchell, Brendan; Deakin, Simon and Sheila Honey 1999: The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment. UK Department of Trade and Industry.
- European Commission 2003: Bericht der Kommissionsdienststellen über die Umsetzung der Richtlinie 1997/81/EG des Rates vom 17. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit.
- European Commission 2004: Employment in Europe 2004. Kapitel 4
- European Commission (Missoc) 2006a: Comparative Tables on Social Protection in the 25 Member States of the European Union, in the European Economic Area and in Switzerland - Situation on 1 January 2006.
- European Commission 2006b: Synthesis report on adequate and sustainable pensions (SEC(2006)304,27/02/2006).
- European Commission 2006c: Report by the Commission services on the implementation of Council Directive 1999/70/EC OF 28 JUNE 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (EU-15)
- European Commission/Council Documents 2005: Review of Preliminary National Policy Statements on Health Care and Long-term Care
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003: Flexibility and social protection.
- Fachinger, Uwe 2003: Selbständige in der EU: Einige Anmerkungen zu den Problemen ihrer sozialen Absicherung. Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen, ZeS-Arbeitspapier 1/03, 2003.
- Falkner, Gerda; Treib, Oliver; Hartlapp, Miriam; Leiber, Simone 2005: Complying with Europe: EU Harmonisation and Soft Law in the Member States (Cambridge: Cambridge University Press).
- Giesecke, Johannes und Martin Groß 2005: Befristete Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen 5/2006. S. 247 – 261.
- Golinowksa, Stanislaw; Pietka, Katarzyna; Sowada, Christoph und Maciej Zukowsky 2003: Study on the Social Protection Systems in the 13 Applicant Countries – Poland, Country Study. Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung e.V.

- Hinrichs, Karl 2007: Do we need better basic protection in old age to make flexible labour markets more palatable? A modest plea for universal tax-financed pensions. Paper presented on the 5th International Research Conference on Social Security, Warsaw, 5-7 March 2007.
- Kaufmann, Inge 2006: Der soziale Dialog als Gestaltungsinstrument europäischer Sozialpolitik. In: WSI-Mitteilungen 10/2006, S. 575-578.
- Keller, Berndt und Hartmut Seifert 2006: Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: WSI-Mitteilungen, Heft 5/2006, S. 235-241.
- Klammer, Ute 2000: Auf dem Weg zu mehr Flexicurity in Europa. WSI-Mitteilungen 5/2000, S. 313 – 321.
- Klammer, Ute und Simone Leiber 2007: Atypische Beschäftigung und sozialer Schutz. EU-Regulierung und Situation in Deutschland. In: Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (hg): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin, edition sigma, S. 185-207.
- Leschke, Janine 2006: Are unemployment insurance systems in Europe adapting to new risks arising from non-standard employment? Conference Paper for 27th Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation (IWPLMS).
- Leschke, Janine; Schmid, Günther und Dorit Griga 2006: On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany. Discussion paper SP I 2006-108.
- Lindskog, Magnus 2005: The Swedish social Insurance for the Self-Employed. WZB-Discussion Paper SP I 2005-103.
- Neal, Alan C. 2003: The Evolution of Labor Law 1992-2003 – Country Study: United Kingdom, Study Undertaken for the European Commission, DG Employment and Social Affairs.
- Netherlands, without author 2003: The Evolution of Labor Law in the Netherlands 1992-2002, Study Undertaken for the European Commission, DG Employment and Social Affairs.
- OECD 2004: Benefits and Wages: OECD Indicators 2004 (last updated March 2006), Paris
- Prause, Andreas 2003: Änderungen des polnischen Arbeitsgesetzbuches zum 1. Januar 2004. <http://www.wirtschaftsinformationen-polen.com/arbeitsrecht.htm>, Redaktion Aptido, Andreas Prause, Fachübersetzungen.
- Schmid, Günther 2000: Von standardisierten zu variablen Arbeitsverhältnissen. In: Kocka, Jürgen/ Offe, Claus (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Campus Verlag, Frankfurt a.M., New York, S. 269 – 293.
- Schulze Buschoff, Karin 2004: Neue Selbstständigkeit und wachsender Grenzbereich zwischen selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit – europäische Trends vor dem Hintergrund sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Entwicklungen. WZB-discussion-paper SP I 2004-108, Berlin
- Schulze Buschoff, Karin und Claudia Schmidt 2005: Die Status-Mobilität der Solo-Selbstständigen und ihre soziale Absicherung im europäischen Vergleich. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ZAF), 4/2005: 531-553
- Sciarra, Silvana 2003: The Evolution of Labor Law in Italy 1992-2003, Study Undertaken for the European Commission, DG Employment and Social Affairs.
- Zachert, Ulrich 2003: The Evolution of Labor Law in the European Union 1992-2002 – Country Report Germany and Austria, Study Undertaken for the European Commission, DG Employment and Social Affairs.

**Bücher der Abteilung
„Arbeitsmarktpolitik und
Beschäftigung“**

(nur im Buchhandel erhältlich)

Dietmar Dathe, Günther Schmid
**Urbane Beschäftigungsdynamik.
Berlin im Standortvergleich mit
Ballungsregionen**
2001
Berlin, edition sigma
175 S.

Mathias Eberling, Volker Hielscher,
Eckart Hildebrandt, Kerstin Jürgens
**Prekäre Balancen. Flexible Arbeits-
zeiten zwischen betrieblicher Regu-
lierung und individuellen Ansprüchen**
2004
Berlin, edition sigma
279 S.

Werner Eichhorst, Stefan Profit, Eric
Thode
in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgrup-
pe "Benchmarking" des „Bündnis für
Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbs-
fähigkeit": Gerhard Fels, Rolf G. Heinze,
Heide Pfarr, Günther Schmid, Wolfgang
Streeck
**Benchmarking Deutschland:
Arbeitsmarkt und Beschäftigung.
Bericht der Arbeitsgruppe Bench-
marking und der Bertelsmann-
Stiftung**
2001
Berlin/Heidelberg/New York, Springer
440 S.

Jürgen Gabriel, Michael Neugart (Hrsg.)
**Ökonomie als Grundlage politischer
Entscheidungen**
2001
Opladen, Leske + Budrich
343 S.

Silke Gülker, Christoph Hilbert,
Klaus Schömann
**Lernen von den Nachbarn. Qualifika-
tionsbedarf in Ländern der OECD**
2000
Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag
126 S.

Markus Gangl
**Unemployment Dynamics in the
United States and West Germany.
Economic Restructuring, Institutions
and Labor Market Processes**
2003
Heidelberg, New York: Physica/Springer
300 S.

Miriam Hartlapp
**Die Kontrolle der nationalen Rechts-
durchsetzung durch die Europäische
Union**
2005
Köln, Campus Verlag
254 S.

Werner Jann, Günther Schmid (Hrsg.)
**Eins zu eins? Eine Zwischenbilanz
der Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt**
2004
Berlin: edition sigma
112 S.

Max Kaase, Günther Schmid (Hrsg.)
**Eine lernende Demokratie - 50 Jahre
Bundesrepublik Deutschland
WZB-Jahrbuch 1999**
1999
Berlin, edition sigma
586 S.

Hartmut Kaelble, Günther Schmid
(Hrsg.)
**Das europäische Sozialmodell.
Auf dem Weg zum transnationalen
Sozialstaat
WZB-Jahrbuch 2004**
2004
Berlin, edition sigma
455 S.

Jaap de Koning, Hugh Mosley (Hrsg.)
Labour Market Policy and Unemployment: Impact and Process Evaluations in Selected European Countries
2001
Cheltenham, UK, Edward Elgar
317 S.

Hugh Mosley, Jacqueline O'Reilly, Klaus Schömann (Hrsg.)
Labour Markets, Gender and Institutional Change. Essays in Honour of Günther Schmid
2002
Cheltenham, UK, Edward Elgar
382 S.

Hugh Mosley, Holger Schütz, Günther Schmid unter Mitarbeit von Kai-Uwe Müller
Effizienz der Arbeitsämter: Leistungsvergleich und Reformpraxis. Reihe „Modernisierung des öffentlichen Sektors“
2003
Berlin, edition sigma
179 S.

Ralf Mytzek, Klaus Schömann (Hrsg.)
Transparenz von Bildungsabschlüssen in Europa. Sektorale Studien zur Mobilität von Arbeitskräften
2004
Berlin, edition sigma
198 S.

Michael Neugart, Klaus Schömann (Hrsg.)
Forecasting Labour Markets in OECD Countries. Measuring and Tackling Mismatches
2002
Cheltenham, UK, Edward Elgar
322 S.

Jacqueline O'Reilly, Colette Fagan (Hrsg.)
Part-Time Prospects. An International Comparison
1998
London/New York, Routledge
304 S.

Jacqueline O'Reilly, Inmaculada Cebrián and Michel Lallemand (Hrsg.)
Working-Time Changes: Social Integration Through Transitional Labour Markets
2000
Cheltenham, UK, Edward Elgar
369 S.

Jacqueline O'Reilly (Hrsg.)
Regulating Working-Time Transitions in Europe
2003
Cheltenham, UK, Edward Elgar
325 S.

Birgitta Rabe
Implementation von Arbeitsmarktpolitik durch Verhandlungen. Eine spieltheoretische Analyse
2000
Berlin, edition sigma
254 S.

Stefan Ramge, Günther Schmid (Hrsg.)
Management of Change in der Politik? Reformstrategien am Beispiel der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Ein Werkstattbericht.
Gesellschaft für Programmforschung, GfP (Hrsg.), Bd. 55 der Reihe „Schnittpunkte von Forschung und Politik“,
2003
New York, München, Berlin: Waxmann
165 S.

Günther Schmid, Jacqueline O'Reilly,
Klaus Schömann (Hrsg.)
**International Handbook of Labour
Market Policy and Evaluation**
1996
Cheltenham, UK, Edward Elgar
954 S.

Günther Schmid, Bernard Gazier (Hrsg.)
**The Dynamics of Full Employment.
Social Integration Through Transi-
tional Labour Markets**
2002
Cheltenham, UK, Edward Elgar
443 S.

Günther Schmid
**Wege in eine neue Vollbeschäftigung.
Übergangsmärkte und aktivie-
rende Arbeitsmarktpolitik**
2002
Frankfurt/Main, Campus
477 S.

Holger Schütz, Hugh Mosley (Hg.)
**Arbeitsagenturen auf dem Prüfstand.
Leitungsvergleich und Reformpraxis
der Arbeitsvermittlung**
2005
Berlin, edition sigma
351 S.

Sylvia Zühlke
**Beschäftigungschancen durch beruf-
liche Mobilität? Arbeitslosigkeit, Wei-
terbildung und Berufswechsel in
Ostdeutschland**
2000
Berlin, edition sigma,
206 S.

Der Schwerpunkt I „Arbeit, Sozialstruktur und Sozialstaat (ARS)“ besteht seit dem 1. Januar 2003. Er umfasst die Abteilungen Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung (AB), Ungleichheit und soziale Integration (USI) und die Arbeitsgruppe Public Health (PH).

**Abteilung
Arbeitsmarktpolitik und
Beschäftigung**

Discussion Papers 2003

Carroll Haak
Weiterbildung in kleinen und mittleren Betrieben: Ein deutsch-dänischer Vergleich
Bestell-Nr.: SP I 2003-101

Günther Schmid
Gleichheit und Effizienz auf dem Arbeitsmarkt: Überlegungen zum Wandel und zur Gestaltung des „Geschlechtervertrages“
Bestell-Nr.: SP I 2003-102

Holger Schütz
Controlling von Arbeitsverwaltungen im internationalen Vergleich
Bestell-Nr.: SP I 2003-103

Stefan Schröter
Berufliche Weiterbildung in Großbritannien für gering qualifizierte Arbeitskräfte
Bestell-Nr.: SP I 2003-104

Magnus Lindskog
Forecasting and responding to qualification need in Sweden
Bestell-Nr.: SP I 2003-105

Heidi Oschmiansky, Frank Oschmiansky
Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung? Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich
Bestell-Nr.: SP I 2003-106

Katrin Vitols
Entwicklungen des Qualifikationsbedarfs in der Bankenbranche
Bestell-Nr.: SP I 2003-107

Achim Kemmerling
Die Rolle des Wohlfahrtsstaates in der Entwicklung unterschiedlicher Dienstleistungssektoren – Wohlfahrtsstaatsregime und Dienstleistungsbeschäftigung
Bestell-Nr.: SP I 2003-108

Thomas A. DiPrete, Dominique Goux, Eric Maurin, Amélie Quesnel-Vallée
Work and Pay in Flexible and Regulated Labor Markets: A Generalized Perspective on Institutional Evolution and Inequality Trends in Europe and the U.S.
Bestell-Nr.: SP I 2003-109

Discussion Papers 2004

Thomas A. DiPrete, Markus Gangl
Assessing Bias in the Estimation of Causal Effects: Rosenbaum Bounds on Matching Estimators and Instrumental Variables Estimation with Imperfect Instruments
Bestell-Nr.: SP I 2004-101

Andrea Ziefle
Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs: Eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen
Bestell-Nr.: SP I 2004-102

Günther Schmid, Silke Kull
Die Europäische Beschäftigungsstrategie. Anmerkungen zur "Methode der offenen Koordinierung"
Bestell-Nr.: SP I 2004-103

Hildegard Theobald
Entwicklung des Qualifikationsbedarfs im Gesundheitssektor: Professionalisierungsprozesse in der Physiotherapie und Dentalhygiene im europäischen Vergleich
Bestell-Nr.: SP I 2004-104

Magnus Lindskog
Labour market forecasts and their use – Practices in the Scandinavian countries
Bestell-Nr.: SP I 2004-105

Hildegard Theobald
Unternehmensberatung: Veränderter Qualifikationsbedarf und neue Ansätze in Ausbildung und Regulierung des Berufszugangs
Bestell-Nr.: SP I 2004-106

Günther Schmid
Gewährleistungsstaat und Arbeitsmarkt. Neue Formen von Governance in der Arbeitsmarktpolitik
Bestell-Nr.: SP I 2004-107

Karin Schulze Buschhoff
Neue Selbstständigkeit und wachsender Grenzbereich zwischen selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit – europäische Trends vor dem Hintergrund sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Entwicklungen
Bestell-Nr.: SP I 2004-108

Christoph Hilbert
Performanzmessung und Anreize in der regionalen Arbeitsvermittlung: Der Schweizer Ansatz und eine Modellrechnung für Deutschland
Bestell-Nr.: SP I 2004-109

Günther Schmid
Soziales Risikomanagement durch Übergangsarbeitsmärkte
Bestell-Nr.: SP I 2004-110

Lennart Delander, Jonas Månsson, Erik Nyberg
Using the Unemployed as Temporary Employment Counsellors: Evaluation of an Initiative to Combat Long-Term Unemployment
Bestell-Nr.: SP I 2004-111

Discussion Papers 2005

Achim Kemmerling, Oliver Bruttel
New Politics in German Labour Market Policy? The Implications of the Recent Hartz Reforms for the German Welfare State
Bestell-Nr.: SP I 2005-101

Kamil Zawadzki
Transitional Labour Markets in a Transitional Economy. Could They Work? The Example of Poland
Bestell-Nr.: SP I 2005-102

Magnus Lindskog
The Swedish Social Insurance System for the Self-Employed
Bestell-Nr.: SP I 2005-103

Rebecca Boden
The UK social security system for self-employed people
Bestell-Nr.: SP I 2005-104

Philip Wotschack
Household Governance and Time Allocation – Structures and Processes of Social Control in Dutch Households
Bestell-Nr.: SP I 2005-105

Holger Schütz, Peter Ochs
Das Neue im Alten und das Alte im Neuen - Das Kundenzentrum der Bundesagentur für Arbeit: Die öffentliche Arbeitsvermittlung zwischen inkrementellen und strukturellen Reformen
Bestell-Nr.: SP I 2005-106

Carroll Haak
Künstler zwischen selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit
Bestell-Nr.: SP I 2005-107

Ralf Mytzek-Zühlke
**Einflussfaktoren betrieblicher
Weiterbildungsaktivität in Dänemark,
Schweden, Deutschland und dem
Vereinigten Königreich.**

Analysen der Mikrodaten der zweiten
Europäischen Weiterbildungserhebung
(CVTS2)

Bestell-Nr.: SP I 2005-108

Oliver Bruttel
**Contracting-out and Governance
Mechanisms in the Public Employ-
ment Service**

Bestell-Nr.: SP I 2005-109

Colette Fagan, Jacqueline O'Reilly and
Brendan Halpin

**Job opportunities for whom? Labour
market dynamics and service sector
employment growth in Germany and
Britain**

Bestell-Nr.: SP I 2005-110

Monique Aerts
**The Dutch Social Insurance System
for Self-Employed**

Bestell-Nr.: SP I 2005-111

Discussion Papers 2006

Günther Schmid
**Sharing Risks. On Social Risk
Management and the Governance of
Labour Market Transitions**

Bestell-Nr.: SP I 2006-101

Rosie Page, Jim Hillage
**Vocational Education and Training in
the UK. Strategies to overcome skill
gaps in the workforce**

Bestell-Nr.: SP I 2006-102

Anton Hemerijck
**Recalibrating Europe's Semi-
Sovereign Welfare States**

Bestell-Nr.: SP I 2006-103

Paul Ryan, Howard Gospel, Paul Lewis
**Large Employers and Apprenticeship
Training in Britain**

Bestell-Nr.: SP I 2006-104

Lorenz Lassnigg
**Approaches for the anticipation of
skill needs in the perspective of
"Transitional Labour Markets" – the
Austrian experience**

Bestell-Nr.: SP I 2006-105

Paula Protsch
**Lebens- und Arbeitsqualität von
Selbstständigen.**

Objektive Lebens- und Arbeits-
bedingungen und subjektives
Wohlbefinden einer heterogenen
Erwerbsgruppe

Bestell-Nr.: SP I 2006-106

Karin Schulze Buschhoff
**Die soziale Sicherung von selbst-
ständig Erwerbstätigen in Deutsch-
land**

Bestell-Nr.: SPI 2006-107

Janine Leschke, Günther Schmid, Dorit
Griga

**On the Marriage of Flexibility and
Security: Lessons from the Hartz-
reforms in Germany**

Bestell-Nr.: SP I 2006-108

Anders Stenberg
**Skill Needs and Continuing Voca-
tional Training in Sweden**

Bestell-Nr.: SP I 2006-109

Philip Wotschack, Rafael Wittek
**Negotiating Work and Household
Demands.**

Effects of Conflict Management Strate-
gies in Dutch Households on the Labor
Supply of Male and Female Employees

Bestell-Nr.: SP I 2006-110

Christian Brzinsky-Fay
**Lost in Transition - Labour Market
Entry Sequences of School Leavers
in Europe**

Bestell-Nr.: SP I 2006-111

Jaap de Koning, Hassel Kroes, Alex van der Steen

Patterns of Work and Use of Benefits over the Life Course: Estimates and simulations based on Dutch micro-data

Bestell-Nr.: SP I 2006-112

Michael Neugart

Labor Market Policy Evaluation with an Agent-based Model

Bestell-Nr.: SP I 2006-113

Miriam Hartlapp

Über Politiklernen lernen. Überlegungen zur Europäischen Beschäftigungsstrategie

Bestell-Nr.: SP I 2006-114

Philip Wotschack

Lebenslaufpolitik in den Niederlanden.

Gesetzliche Optionen zum Ansparen längerer Freistellungen: „verlofspaarregeling“ und „levensloopregeling“

Bestell-Nr.: SP I 2006-115

Kai-Uwe Müller, Frank Oschmiansky

Die Sanktionspolitik der Arbeitsagenturen nach den „Hartz“-Reformen

Analyse der Wirkungen des „Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“

Bestell-Nr.: SP I 2006-116

Klaus Schömann, Liuben Siarov, Nick van den Heuvel

Managing social risks through transitional labour markets

Bestell-Nr.: SP I 2006-117

Wayne Vroman, Vera Brusentsev

Unemployment and Unemployment Compensation from a Global Perspective

Bestell-Nr.: SP I 2006-118

Achim Kemmerling

Diffusion und Interaktion in der Arbeitsmarktpolitik? Positive und negative Ansteckungseffekte am Beispiel zweier Reformdiskussionen

Bestell-Nr.: SP I 2006-119

Michael Neugart

Pensions with early retirement and without commitment

Bestell-Nr.: SP I 2006-120

Morten Lassen, John Houman Sørensen, Anja Lindkvist Jørgensen, Rasmus Juul Møberg

Skill Needs and the Institutional Framework Conditions for Enterprise-Sponsored CVT - The Case of Denmark

Bestell-Nr.: SP I 2006-121

Karin Schulze Buschoff, Claudia Schmidt

Own-Account Workers in Europe Flexible, mobile, and often inadequately insured

Bestell-Nr.: SP I 2006-122

Carroll Haak

Mehrfachbeschäftigung, Bildung und Einkommen auf den Arbeitsmärkten von Künstlern

Bestell-Nr.: SP I 2006-123

Discussion Papers 2007

Petra Kaps, Holger Schütz

Privatisierung von Arbeitsvermittlungsdienstleistungen – Wundermittel zur Effizienzsteigerung? Eine Bestandsaufnahme deutscher und internationaler Erfahrungen

Bestell-Nr.: SP I 2007-101

Lennart Delander, Jonas Månsson

Forensic evaluation: A strategy for and results of an impact evaluation of a universal labor market program – The Swedish Activity Guarantee

Bestell-Nr.: SP I 2007-102

Karin Schulze Buschoff

Self-employment and Social Risk Management: Comparing Germany and the United Kingdom

Bestell-Nr.: SP I 2007-103

Heidi Oschmiansky

**Der Wandel der Erwerbsformen und
der Beitrag der Hartz-Reformen: Ber-
lin und die Bundesrepublik Deutsch-
land im Vergleich**

SP I 2007-104

Karin Schulze Buschoff, Paula Protsch

**Die soziale Sicherung von (a-)typisch
Beschäftigten im europäischen Ver-
gleich**

SP I 2007-105

Bei Ihren Bestellungen von WZB-Papers schicken Sie, bitte, unbedingt einen an Sie adressierten **Aufkleber** mit, sowie **je Paper** eine **Briefmarke im Wert von € 0,55** oder einen **"Coupon Réponse International"** (für Besteller aus dem Ausland).

Please send a **self-addressed label** and **postage stamps in the amount of € 0,55** or a **"Coupon-Réponse International"** (if you are ordering from outside Germany) for **each WZB-Paper** requested.

Bestellschein

Order Form

Paßt im Fensterumschlag! • Designed for window envelope!

An das
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung gGmbH
PRESSE- UND INFORMATIONSREFERAT
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin

Absender • Return Address:

Hiermit bestelle ich folgende(s) Discussion Paper(s) • Please send me the following Discussion Paper(s)

Autor(en) / Kurztitel • Author(s) / Title(s) in brief	Bestellnummer • Order no.

